

la denominación de obra o del plan de actuación y su plazo de realización.

Sexta.-El presente Convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1988. En el caso de modificación de alguna de las normas por las que se rige, a través de la Comisión de Coordinación, se introducirán las oportunas adaptaciones en las cláusulas afectadas.

Cláusulas referidas al INEM

Séptima.-La Comisión Mixta, a través del grupo de trabajo creado al efecto, tras el estudio de las Memorias que sobre obras y servicios de interés general presente la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para ser ejecutados en colaboración con el INEM, procederá a la aprobación de las obras de subvención, remitiendo las copias de las Memorias aprobadas a la Entidad colaboradora y a las Direcciones Provinciales del INEM. En base al acta levantada por la Comisión Mixta el Director general del INEM otorgará las cantidades que correspondan a las Memorias aprobadas.

Estas obras y servicios versarán, prioritariamente, sobre aspectos relacionados con desarrollo agrario, repoblación forestal, rehabilitación de edificios, excavaciones, tratamiento preventivo contra incendios, estudios y seguimiento de la pesca en el litoral, estudios y banco de datos sobre empleo y mercado de trabajo, estudios e inventarios de documentación histórica y cualquier otra actuación de interés general y social dentro de las competencias de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Todo ello dentro del marco y las bases establecidas por la Orden de 21 de febrero de 1985, sobre establecimiento de Convenios de colaboración entre el INEM, Comunidades Autónomas y otros Organismos del Estado.

Las subvenciones previstas para las contrataciones de trabajadores desempleados en la realización de estas obras y servicios se adocerán a lo previsto en el Convenio que se suscriba entre el INEM y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Cláusulas referidas al Fondo Social Europeo, a la Orden de 21 de febrero de 1986 y al Plan FIP

Octava.-Los miembros de la Comisión Mixta deberán ser informados periódicamente del número de expedientes, del contenido y de la situación de los mismos presentados, dentro del ámbito geográfico de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a los diferentes programas establecidos en la Orden de 21 de febrero de 1986 («Boletín Oficial del Estado» del 27).

Novena.-Los miembros de la Comisión Mixta deberán ser informados periódicamente del número de contratos en prácticas efectuados dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia acogidos a los artículos 5.º y 6.º de la Orden del Plan FIP. Asimismo la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia deberá informar periódicamente de los contratos efectuados con arreglo a los programas que tenga establecidos anualmente.

Décima.-Durante la vigencia de este Convenio se programarán las acciones que sean precisas para la formación de los trabajadores de la Administración periférica del Estado y de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en materia de Fondo Social Europeo.

Estas acciones serán financiadas de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Undécima.-Establecidas las relaciones de la Administración española con el Fondo Social Europeo a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 2404/1985, de 27 de diciembre, y en las decisiones del Consejo de la Comunidad Económica Europea, especialmente en los artículos 2.2 y 3.1 de la Decisión 83/516, de 17 de octubre de 1983, es necesario garantizar que los programas que se presenten para ser financiados por el Fondo Social Europeo se adapten a las orientaciones emanadas de dicho Fondo y se inscriban en el marco de la política de empleo nacional. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3.2 de la mencionada Decisión 83/516, acerca de las acciones específicas.

Por todo ello, la Comisión Mixta, a través del grupo de trabajo creado al efecto, estudiará los programas que se presenten para ser financiados en 1988 y 1989 por el Fondo Social Europeo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Una vez analizados estos proyectos, y emitido dictamen de la Comisión Mixta, será remitidos junto con el citado dictamen a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. Esta, si cumplen la normativa vigente y las orientaciones del Fondo Social Europeo, presentará los programas ante las instancias competentes, informado previamente a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Una vez conocida por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo la decisión de la Comisión de la CEE en relación con los programas de la Comunidad Autónoma de la Región de

Murcia, se dará traslado a ésta y a la Comisión Mixta. Los representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en esta Comisión serán periódicamente informados por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia del grado de ejecución de dichos programas.

Otras cláusulas

Duodécima.-La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia enviará periódicamente a la Dirección General del INEM la relación nominativa de los trabajadores contratados en prácticas y para la formación que se han acogido a los beneficios previstos en el Programa de Empleo Juvenil, regulado por la Orden de 5 de febrero de 1987 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo.

La Dirección General del INEM enviará mensualmente a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia las estadísticas y datos completos de movimiento laboral registrado (a nivel nacional, de Comunidades Autónomas y provincias) una vez consolidados y oficializados.

Con carácter general ambas Administraciones se comprometen a facilitar las informaciones solicitadas por la otra parte sobre materias recogidas en el presente Convenio.

Decimotercera.-El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia colaborarán en la realización de estudios sobre el mercado de trabajo y las estructuras ocupacionales. A tal fin, se concretarán los proyectos a llevar a cabo en 1987, así como las aportaciones y financiación de cada una de las partes.

Decimocuarta.-La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia se compromete a promocionar la economía social, a través de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1/1987, de 30 de enero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y Decreto 19/1987, de 26 de marzo, sobre prestación de avales por la Comunidad Autónoma. Asimismo, podrán acordarse actuaciones conjuntas en materia de formación y promoción cooperativa.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Manuel Chaves González.-El Presidente de la Comunidad Autónoma, Carlos Collado Mena.

23201 RESOLUCION de 28 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Asociación Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima; Iberduero, Sociedad Anónima; Hidroeléctrica del Cantábrico, Sociedad Anónima; Central de Trillo».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Asociación Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima; Iberduero, Sociedad Anónima; Hidroeléctrica del Cantábrico, Sociedad Anónima; Central de Trillo», que fue suscrito con fecha 10 de julio de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la Empresa de referencia, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de septiembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ASOCIACION UNION ELECTRICA FENOSA, SOCIEDAD ANONIMA; IBERDUERO, SOCIEDAD ANONIMA; HIDROELECTRICA DEL CANTABRICO, SOCIEDAD ANONIMA; CENTRAL DE TRILLO»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*-El presente Convenio Colectivo tiene carácter interprovincial y regirá en los centros de trabajo

que la «Asociación Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima; Iberduero, Sociedad Anónima; Hidroeléctrica del Cantábrico, Sociedad Anónima; Central de Trillo B» (en adelante «La Empresa»), tiene instalados en Madrid y Guadalajara y en todas aquellas provincias en las que existan Delegaciones o tenga personal destacado en comisión de servicios.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal de plantilla de «Central de Trillo B», adscrito a la Ordenanza Laboral de la Industria Eléctrica, cualquiera que sea su categoría, profesión o especialidad, y a quienes en lo sucesivo se integren, quedando excluido de su ámbito el personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2, 1, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio Colectivo se considera en vigor desde el 1 de enero de 1987 hasta el 31 de diciembre de 1988.

Desde el 31 de diciembre de 1988 se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, si no se denuncia por escrito por cualquiera de las partes con la anterioridad de un mes a la de su terminación normal o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

Organización del trabajo y representación de los trabajadores

Art. 4.º *Organización del trabajo*.—La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente.

El objetivo perseguido con la organización del trabajo es alcanzar el máximo desarrollo con los medios adecuados para asegurar la prosperidad de la Empresa y con ello mejorar el bienestar y el nivel de vida de todos los empleados, para lo que se cuenta con el apoyo de los mismos.

Corresponderá al personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir el mejor rendimiento y eficacia en el trabajo para lo cual estará dotado de la autoridad y responsabilidad que implican el cumplimiento de su misión. Al propio tiempo, procurará elevar el nivel profesional de sus subordinados y aplicará, en su trato con los mismos, los principios que rigen las relaciones humanas.

El personal tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios y sometiéndose a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 5.º *Clasificación de puestos de trabajo*.—Durante la vigencia de este primer Convenio Colectivo y en el curso del primer año del mismo, la Dirección de la Empresa elaborará un organigrama en el que se describan los distintos puestos de trabajo, con la categoría profesional y los niveles de las personas que los ocupen.

Los trabajadores que una vez confeccionado el organigrama de la Empresa realicen las funciones propias de su puesto de trabajo pasarán a ocupar inmediatamente el correspondiente nivel mínimo dentro de su categoría. El trabajador que en dicho momento no ocupe su futuro puesto de trabajo accederá al nivel dentro de su categoría asignado por la Dirección de la Empresa, ocupando su nivel mínimo de clasificación a partir del inicio de la operación comercial de la central, siempre y cuando la Dirección de la Empresa estime que está plenamente capacitado para el puesto.

La revisión normal de niveles dentro de cada categoría profesional será competencia de la Dirección de la Empresa.

De acuerdo con lo antedicho, los distintos niveles dentro de cada categoría quedan reflejados en la tabla de retribuciones de este Convenio Colectivo (anexo I).

Art. 6.º *Categorías laborales*.—Todo trabajador tendrá la categoría profesional que corresponda al puesto de trabajo o funciones que realmente realice.

El nivel de retribución económica no condiciona la categoría profesional del trabajador.

El nivel jerárquico del personal estará en función de su escalón de clasificación. En igualdad de clasificación tendrá mayor jerarquía el más antiguo en el escalón de que se trate.

Las tarifas de cotización a la Seguridad Social se aplicarán de acuerdo con el sistema de categorías profesionales.

Art. 7.º *Cambios de puesto de trabajo*.—La situación del trabajador derivada de un cambio de puesto de trabajo estará regulada por la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores en su articulado relativo a movilidad funcional o geográfica y trabajos de superior o inferior categoría.

Art. 8.º *Capacidad disminuida*.—Los trabajadores que se encuentren con su capacidad disminuida o que en un momento determinado no cumplan los requisitos físicos o psíquicos requeridos por los Organismos oficiales, y previa declaración de esta situación por los Servicios Médicos de la Empresa y los Organismos oficiales competentes, podrán ser destinados a otro puesto de trabajo de categoría inferior, adecuado a sus aptitudes y capacida-

des, respetándoseles la remuneración y categoría profesional anteriores.

Asimismo, se adoptarán las disposiciones oportunas a fin de mejorar la condición del personal en esta situación, mediante los sistemas de rehabilitación, recuperación o formación que sean necesarios.

Art. 9.º *Comités de Empresa*.—Los miembros de los Comités de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones que rigen esta materia en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos centros de trabajo para la defensa de sus intereses, estando capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad para designar la Comisión Negociadora.

Los Comités de Empresa tendrán las siguientes competencias:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa trimestralmente de la evolución general del Sector Económico de la Empresa, situación de la producción y evolución del empleo en la Empresa.

B) Ser informados de los cambios de horarios, reducciones de jornada, traslados y planes de formación del personal.

C) Ser informados de la implantación o revisión de la organización del trabajo y clasificación de puestos de trabajo.

D) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

E) Conocer, trimestralmente al menos, el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, estudios del ámbito laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

F) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas dicte la misma para el incremento de la productividad y reducción del absentismo.

G) Disponer de un local para sus reuniones y archivo, facilitado por la Empresa, siempre que las posibilidades de esta última lo permitan.

Art. 10. *Productividad y absentismo*.—Como compensación de las mejoras que por este Convenio se establecen, el personal se compromete a incrementar su productividad a fin de que la Empresa pueda desarrollar su actividad con la máxima eficiencia.

Art. 11. *Garantías de los Comités de Empresa*.—Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

A) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

B) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

C) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

D) Expresar colegiadamente, si se trata de los Comités, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la Dirección de la Empresa.

E) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros de los Comités o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores, quince horas.

De 101 a 250 trabajadores, veinte horas.

De 251 a 500 trabajadores, treinta horas.

De 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas.

De 751 en adelante, cuarenta horas.

Art. 12. *Régimen disciplinario*.—La facultad disciplinaria se ejercerá por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, acordándose la expresa remisión a los artículos 75 y siguientes de la Ordenanza de Agua, Gas y Electricidad de fecha 30 de julio de 1970.

Art. 13. *Faltas*.—Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador, atribuibles al mismo por su voluntad maliciosa

o su conducta negligente, tendrán la consideración de falta que, atendida su importancia, transcendencia y malicia, se clasificarán en:

- Leves.
- Graves o
- Muy graves.

Faltas leves: Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a treinta minutos, sin la debida justificación.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «grave» o «muy grave», según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la Dirección de la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

Faltas graves: Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

1. El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres veces en un mes, superior a treinta minutos, sin la debida justificación.
2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social obligatoria o voluntaria. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta «muy grave».
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a las órdenes de trabajo. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa o peligro de avería de las instalaciones podrá ser considerada como «muy grave».
7. Simular la presencia de otro trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.
8. La negligencia o desidia en el trabajo.
9. La imprudencia en el desempeño del trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como «muy grave».
10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios útiles o herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
11. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera de las faltas leves.
12. La reincidencia en faltas leves (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Faltas muy graves: Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 incumplimientos de puntualidad -no justificadas- en la asistencia al trabajo cometidos en un periodo de seis meses o de 20 durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.
3. El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
5. La embriaguez habitual o toxicomania si repercute negativamente en el trabajo.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
8. Dedicarse a actividades contrarias a los intereses de la Empresa o que pudieren incidir en desdoro o menoscabo del buen nombre o imagen de la misma.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, como consecuencia de la relación laboral.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

13. El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

14. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera de las faltas leves y en la tercera, sexta y novena de las faltas graves.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

16. Las discusiones sobre asuntos extraños que produjesen escándalo notorio.

Art. 14. Sanciones.

Por faltas leves:

- Amonestación.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte hasta noventa días.
- Traslado a otro centro de trabajo en distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna, y
- Despido con pérdida total de sus derechos en la Empresa.

Las sanciones impuestas por incumplimientos laborales se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito.

CAPITULO III

Régimen económico

Art. 15. *Personal excluido del régimen económico.*-Queda excluido del sistema general de retribución, contenido en el presente Convenio Colectivo, el personal de alta dirección a que alude el artículo 2. 1. a), del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 16. *Remuneración del personal de primera categoría.*-El personal adscrito a esta categoría percibirá la remuneración que corresponda al escalón de la tabla incluida como anexo I a este Convenio Colectivo y según la clasificación y el nivel libremente otorgado a cada uno por la Dirección de la Empresa, en base a sus circunstancias personales y a la responsabilidad y complejidad inherentes a la función encomendada.

Art. 17. *Remuneración del personal sujeto al sistema de clasificación por puesto de trabajo.*-El resto del personal no mencionado en los artículos anteriores percibirá las remuneraciones correspondientes al escalón de clasificación según su puesto de trabajo y de acuerdo con la tabla incluida como anexo I a este Convenio Colectivo.

Art. 18. *Personal de nuevo ingreso.*-El personal de nuevo ingreso que, después de las pruebas de selección que la Dirección de la Empresa considere en cada caso necesarias, se contrate sin experiencia quedará durante dos años excluido del régimen general de retribuciones. Durante dicho periodo percibirá el 80 por 100 en el primer año y el 90 por 100 en el segundo de la retribución anual que corresponda al escalón de clasificación de su puesto de trabajo.

Quando el personal de nuevo ingreso acceda a la Empresa con experiencia, de forma que ésta le sea reconocida por la Dirección, percibirá el 90 por 100 ó el 100 por 100 de la remuneración correspondiente al nivel de clasificación de su puesto de trabajo según la experiencia reconocida.

Art. 19. *Plus de destino.*-Atendiendo a criterios de cualificación profesional y condiciones personales y a juicio de la Dirección de la Empresa, los Titulados Superiores y Medios adscritos al centro de trabajo de la Central percibirán un plus fijo anual, denominado plus de destino, por un importe comprendido entre:

- 0 y 654.000 pesetas/año para Titulados Superiores.
- 0 y 490.500 pesetas/año para Titulados Medios.

Art. 20. *Plus de dedicación y mando.*-Los Titulados Superiores en razón de su puesto de trabajo y como compensación a su especial dedicación, disponibilidad y responsabilidad en el mando de hombres, percibirán un plus, denominado de dedicación y mando, por un importe comprendido entre 0 y 600.000 pesetas/año, y en la cuantía que fije anualmente la Dirección de la Empresa.

Art. 21. *Horas extraordinarias.*—Es deseo de ambas partes que el trabajo se realice con plena eficacia dentro de la jornada normal de trabajo, para reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias.

Para la realización y cómputo de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores en todo su contenido.

A los efectos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto 1858/1981, las partes acuerdan definir las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales derivadas de la propia naturaleza del servicio encomendado.

En consecuencia serán:

1. Horas motivadas por causa de fuerza mayor las horas extraordinarias originadas por averías, así como las realizadas por Conductores y personal que habitualmente no realiza horas extraordinarias y que por alguna situación de emergencia se vea obligado a realizarlas.

2. Se consideran horas estructurales las derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, vacaciones, ausencias imprevisibles, enfermedad o accidente, cambio de turnos, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación del personal, formación, comisión de servicio, reducción de jornada por imperativo legal, fiestas laborables trabajadas dentro del régimen de turnos rotativos y retenes de emergencia.

El trabajador está obligado a realizar aquellas horas extraordinarias necesarias para atender al servicio que la Empresa presta o aquellas que, de no realizarse, den lugar a un perjuicio notoriamente grave para la misma.

Cuando el trabajador así lo desee, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá optar por percibir solamente el recargo legal de sus horas extraordinarias, librándolas posteriormente.

Se acuerda fijar un módulo que servirá de base para la aplicación del incremento del 75 por 100, previsto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las horas extraordinarias, será para cada uno de los niveles y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el que se especifica en la tabla adjunta (anexo II).

Las horas extraordinarias que se realicen entre las veintidós y las seis horas se abonarán con un incremento del 100 por 100, sirviendo de base para la aplicación de dicho incremento el módulo descrito en el párrafo anterior.

El personal Titulado Medio y asimilado no percibirá el importe de las horas extraordinarias que realice dada la índole del servicio que tiene encomendado; no obstante, cuando por razones del servicio se vea obligado a prolongar su jornada de trabajo en más de diez horas al mes, percibirá la siguiente compensación:

De once a veinte horas mensuales: 12.500 pesetas/mes.

De veintiuna a cuarenta y cuatro horas mensuales: 25.000 pesetas/mes.

Más de cuarenta y cuatro horas mensuales: 40.000 pesetas/mes.

Ambas partes manifiestan que la fijación del módulo de referencia y, por tanto, la determinación del valor resultante de la hora extraordinaria, se ha llevado a cabo teniendo en cuenta el total de las mejoras retributivas pactadas en este Convenio Colectivo.

Art. 22. *Plus de retén.*—Se entiende por retén la situación del trabajador que, fuera de la jornada laboral, está en disposición de ser llamado a trabajar, para lo cual debe estar fácil e inmediatamente localizable y en disposición de incorporación inmediata al trabajo.

La Dirección de la Empresa podrá, por necesidades del servicio, disponer al trabajador en situación de retén.

El personal sujeto a clasificación por puesto de trabajo que se encuentre de retén percibirá por cada día que esté en esta situación un plus denominado de plus de retén, cuyo valor se fija en el importe de una hora base para cada escalón según el anexo II a este Convenio Colectivo, afectada por el coeficiente 3. En caso de retén extraordinario (sábados y festivos), el coeficiente a aplicar será 3,4. El responsable del retén, si lo hubiere, percibirá el 125 por 100 de la cantidad anteriormente establecida.

Cuando el trabajador en situación de retén sea llamado a trabajar, percibirá, con independencia del plus de retén establecido, la cantidad que corresponda a las horas efectivamente trabajadas.

La organización y funcionamiento del retén se ajustará al procedimiento interno correspondiente, que elaborará la Dirección de la Empresa y dará a conocer los trabajadores.

Art. 23. *Plus de llamada.*—Se entiende por «llamada» la incorporación, a requerimiento de la Empresa, de trabajadores para prestar un servicio, fuera del horario de trabajo, por una causa imprevista y no programada y con independencia de que sea día laborable o festivo.

El importe de este plus, que percibirán los trabajadores sujetos al sistema de clasificación, se establece en una hora base de cada escalón según el anexo II a este Convenio Colectivo, afectada por el coeficiente 2.

Art. 24. *Premio de vinculación al escalón.*—Los trabajadores sujetos al sistema de clasificación por puesto de trabajo que cumplan seis años de permanencia en el mismo escalón, pasarán a percibir, a título personal, la diferencia entre la remuneración correspondiente al escalón inmediatamente superior, y la del suyo propio, siempre y cuando no medien faltas graves o muy graves.

Este premio de vinculación será absorbible por futuros ascensos o mejoras en el escalón de clasificación.

En todo caso, el premio de vinculación establecido en el presente artículo no podrá originar más de dos aumentos para una misma persona.

Art. 25. *Premio de antigüedad.*—Se establece un premio a la antigüedad por cada dos años de servicio en la Empresa, cuyo importe íntegro en el año 1987 será de 2.000 pesetas por paga.

Para el cómputo de dicho premio de antigüedad, la fecha considerada será la reconocida por la Empresa a cada trabajador y su devengo se producirá en el mes inmediatamente posterior a su vencimiento.

Art. 26. *Premio de fidelidad.*—Se considera acreedor al premio de fidelidad al trabajador que preste sus servicios continuos sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo superior a tres meses, o sin que medie sanción por falta grave o muy grave.

Este premio se establece para los periodos e importes siguientes:

A los quince años: Una mensualidad y un día de vacaciones, en ese año. A los treinta años: Dos mensualidades y un día de vacaciones, en ese año.

A los cuarenta años: Tres mensualidades y un día de vacaciones, en ese año.

En los supuestos de fallecimiento, jubilación o incapacidad en que se produzca la baja definitiva del empleado en la Empresa se abonará la parte proporcional, en función de los años de servicio, del premio más inmediato que le falte por percibir.

Art. 27. *Conceptos integrantes de la retribución anual.*—La retribución anual establecida en este Convenio Colectivo sustituye a todos los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa y, por tanto, quedan comprendidos en las mismas los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno u otro carácter y participación en beneficios, así como cualquier otra remuneración que a título general o particular la Empresa haya venido satisfaciendo a sus trabajadores: conceptos todos ellos que quedan absorbidos o compensados.

Art. 28. *Absorción y compensación.*—Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo absorben y compensan, en cuanto no sean rebasadas por ellos, los posibles aumentos y modificaciones que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones de la Administración Pública.

Art. 29. *Forma de pago de la nómina.*—El importe anual del salario bruto será satisfecho al trabajador en 14 pagas iguales: 12 mensualidades y dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre.

La Empresa procurará liquidar los haberes de forma que estén ingresados en la cuenta de cada trabajador el último día laborable de cada mes. En cuanto a los importes de pluses y otros devengos se abonarán mensualmente la parte proporcional o la que corresponda.

CAPITULO IV

Formación y promoción

Art. 30. *Formación.*—Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional de los mismos.

En esta formación se contemplan: La formación para la promoción profesional, la formación para actualización de conocimientos y mejora de la productividad, el aprendizaje de nuevas técnicas, la reconversión, etc., siendo objeto de primordial atención los cursos de reentrenamiento y obtención de las preceptivas licencias oficiales, a los que se prestará una especial atención.

Los cursos a realizar se programarán de acuerdo con las necesidades expuestas, directamente por la Dirección de la Empresa.

Art. 31. *Promoción.*—Ambas partes están convencidas de que la formación es el instrumento más importante en orden a la promoción y bienestar de los trabajadores y a la consecución del más alto grado de productividad.

En la medida en que las circunstancias lo permitan, los procesos de promoción se realizarán a través de los correspondientes cursos de formación.

CAPITULO V

Jornada de trabajo y descanso anual

Art. 32. *Jornada de trabajo.*—Con carácter general, la jornada de trabajo queda establecida en cuarenta horas semanales, en cómputo anual, distribuidas en cinco días laborables de lunes a viernes y con el siguiente horario:

A) Oficinas centrales: Durante el período comprendido entre las fechas del 16 de septiembre al 15 de junio será de ocho horas cuarenta minutos, fraccionadas en mañana y tarde. En el período comprendido entre el 16 de junio al 15 de septiembre, este personal observará el régimen de jornada intensiva (seis horas consecutivas de trabajo).

Horario de invierno (16 de septiembre al 15 de junio).

Lunes a viernes: Entrada, a las ocho treinta horas; salida, a las dieciocho diez horas, con una hora de descanso para la comida. No obstante, la entrada podrá ser entre ocho treinta horas y nueve horas y el descanso para la comida podrá ser de una a dos horas, estando la hora de salida condicionada a esta flexibilidad.

Horario de verano (16 de junio a 15 de septiembre).

Lunes a viernes: Entrada, de ocho a nueve horas; salida, de catorce a quince horas, en función de la hora de entrada.

B) Central:

Horario para todo el año.

Lunes a viernes: Entrada, a las ocho treinta horas, y salida, desde las diecisiete treinta horas.

La hora de salida podrá prolongarse en función del tiempo empleado para el descanso de la comida, que podrá ser de una hora a hora y media a partir de las trece horas.

Todo lo establecido en el presente artículo en materia de jornada no será de aplicación para el personal que trabaje en régimen de turnos, al que se le aplicará el régimen especial regulado en el artículo siguiente.

Art. 33. *Personal en régimen de turnos.*

1. Condiciones generales de trabajo: El personal que trabaja en turnos rotativos vendrá obligado, por imperativo de las circunstancias, a continuar prestando servicio en turnos continuados de ocho horas.

En la suplencia de personal por enfermedad, accidentes, etc., no habrá obligación de continuar doblando el turno normal (ocho horas) más que en el primer día. En caso de tener que continuar más días, la suplencia se efectuará en jornada de cuatro horas extraordinarias, antes o después del turno normal. Cuando la suplencia se efectúe por razón de baja en la Empresa, jubilación, traslado o cualquier otra causa que no tenga carácter de eventualidad, la Dirección de la Empresa cubrirá en el menor plazo posible la vacante producida, dentro de la normativa vigente y en los plazos que de la misma se derivan. Cuando el interesado así lo desee, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá optar por percibir solamente el recargo legal de sus horas extraordinarias, librándolas posteriormente.

La planificación y desarrollo del cuadro de turnos, vacaciones, revisiones, etc., será competencia de la Dirección de la Empresa y que procurará publicarlo dentro del primer trimestre del año.

La organización, duración y número de trabajadores que formen parte de un turno compete exclusivamente a la Dirección de la Empresa.

2. Régimen económico general: Se reconocen dos tipos de turnos que vienen determinados por las características de su realización:

I. Turnos cerrados: Los realizados de manera rotativa durante mañana, tarde y noche:

Turnos cerrados continuos: Los realizados de forma continuada a lo largo del año.

Turnos cerrados eventuales: Los realizados de forma esporádica y durante los periodos que la Dirección de la Empresa determine.

II. Turnos abiertos: Los realizados en rotación de mañana y tarde, o de mañana, tarde y noche; de lunes a viernes, en ambos casos.

3. El personal que preste su actividad laboral de acuerdo con alguna de las modalidades de turno indicadas anteriormente percibirá, por cada día de trabajo realizado en dichas condiciones, un plus denominado plus de turno, equivalente al importe de aplicar los coeficientes que a continuación se indican a la tabla de horas base que figura como anexo II a este Convenio Colectivo y para su escalón de clasificación correspondiente.

Turno	Coficiente
Cerrado continuo	3,6
Cerrado eventual	2,9
Abierto	2,4

Quando por necesidades del servicio se efectúen las suplencias a que se refiere el apartado 1 de este artículo, dando lugar a la realización de turno y medio o dos turnos en el mismo día, percibirán plus y medio o dos pluses, en función de la jornada realizada. Con independencia de dicho plus, el personal de turnos, y según su escala de clasificación, percibirá:

A) El 25 por 100 de la hora base fijada en el anexo II de este Convenio Colectivo para las realizadas en el período nocturno.

B) Los recargos reglamentados correspondientes a las horas trabajadas en su día libre o festivo, cuando opte por descansarlas otro día.

En dicho plus se encuentran comprendidos y compensados los siguientes conceptos:

Todos los inconvenientes que se derivan de esta peculiar forma de prestación de trabajo.

La disponibilidad, en cuanto a cambio de jornada y horario laboral, cuando circunstancias de emergencia y organizativas del ciclo de turnos lo requieran.

El importe del cuarto de hora extraordinaria para el bocadillo.

Los días que este personal no trabaje a turnos se le aplicará el régimen establecido para la jornada partida y por consiguiente no se devengará el plus de turnos.

Art. 34. *Vacaciones.*—Los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones anuales de veintitrés días laborables.

Como norma general, las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo especial, podrán fraccionarse cuando lo exigiesen las necesidades de los servicios o la causa que fundamente la petición de fraccionamiento por parte del trabajador estuviese suficientemente justificada, pero, en este último caso, dicho fraccionamiento no podrá ser superior a tres períodos.

La Dirección de la Empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la misma, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

Quando exista un régimen de turno de vacaciones, los trabajadores con hijos en edad escolar tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Si por necesidades de servicio la Dirección de la Empresa fijase al trabajador la fecha de las vacaciones, de forma que las mismas queden comprendidas en el período de 1 de octubre al 30 de abril, se le abonarán 1.500 pesetas por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho período.

Las vacaciones se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año. Si por necesidades del servicio no pudieran disfrutarse en dicho período, se prorroga este límite hasta el 31 de marzo del año siguiente.

En aquellos casos en que los días 24 y 31 de diciembre no coincidan con sábado o domingo, serán considerados como festivos.

Art. 35. *Descanso mínimo garantizado.*—El descanso mínimo garantizado entre una jornada y la siguiente será de doce horas. No obstante, el personal que por prolongación de jornada o por llamada dentro o fuera de retén tenga que trabajar en la central fuera de su jornada podrá descansar diez horas, a contar desde la de salida de la central, antes de iniciar la siguiente jornada laboral, siempre que como consecuencia de cualesquiera de los supuestos anteriores se realicen cuatro o más horas de trabajo efectivo.

Art. 36. *Permisos.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

F) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

G) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

CAPITULO VI

Dietas y gastos de locomoción

Art. 37. *Dietas y gastos de locomoción.*—Se mantiene en vigor el procedimiento existente sobre dietas y gastos de viaje, actualizado para 1987, hasta tanto la Dirección de la Empresa desarrolle la nueva normativa que, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, regirá durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

Se establece en 26 pesetas/kilómetro la compensación que la Empresa abonará al personal cuando por razones de trabajo viaje en su propio vehículo.

Los desplazamientos entre los centros de trabajo de la Empresa se realizarán preferentemente en vehículo propio, salvo casos justificados y con la autorización previa de la Dirección. Con tal motivo la Empresa facilitará anticipos para la adquisición de vehículos.

Art. 38. *Ayuda de comida.*—La ayuda de comida para el personal de plantilla que trabaje en régimen de la jornada partida será de 650 pesetas por día realmente trabajado en dicho régimen.

Esta ayuda será incompatible con cualquier otro tipo de dieta o percepción de naturaleza similar.

Art. 39. *Plus de transporte.*—Se entiende por plus de transporte la cantidad que se abona al personal adscrito a la central, excepción hecha de los Titulados Superiores, en concepto de compensación por todos los viajes realizados a la central en vehículo propio para el normal cumplimiento de la jornada de trabajo.

Este plus se fija en 865 pesetas diarias, que se abonarán mensualmente y en función de los días realmente trabajados, y se mantendrá en tanto la Dirección de la Empresa no facilite medios de transporte alternativo.

CAPITULO VII

Prestaciones sociales

Art. 40. *Viviendas.*—La Empresa concederá a los trabajadores, en régimen de uso gratuito, viviendas de las que dispone en el emplazamiento de la central. La ocupación de tales viviendas estará supeditada a la vigencia del contrato de trabajo.

El mantenimiento y conservación de las viviendas será objeto del correspondiente reglamento, que será elaborado por la Dirección de la Empresa y dado a conocer a los trabajadores.

En los supuestos de jubilación, muerte o incapacidad absoluta se prorrogará el derecho de uso de la vivienda por el interesado o su familia hasta al menos doce meses. Las personas que se encuentren en alguna de las anteriores situaciones percibirán la cantidad de 22.000 pesetas/mes en concepto de ayuda de vivienda y durante el plazo de doce meses, a partir del momento de abandono de la vivienda de la Empresa.

La Dirección de la Empresa adjudicará las viviendas según su criterio, procurando tener en cuenta y por este orden los siguientes conceptos:

1. Antigüedad.
2. Categoría profesional.
3. No tener vivienda en la zona.
4. Número de hijos.

En el caso en que la Empresa no disponga de vivienda para facilitarla a algún trabajador adscrito al centro de trabajo de la

central, se establecen unas ayudas de vivienda sustitutorias que se cifran en:

Doce mil pesetas/mes, si el trabajador dispone de vivienda en propiedad.

Veintidós mil pesetas/mes, cuando se utilice vivienda en régimen de alquiler.

En los casos de jubilación, muerte o incapacidad absoluta, el trabajador o sus familiares de primer grado que convivan con él seguirán disfrutando de esta ayuda durante al menos doce meses.

La Empresa no facilitará ayuda de vivienda a aquellos trabajadores adscritos al centro de trabajo de la central a los que haya concedido un crédito para adquisición de la misma.

Art. 41. *Suministro de energía.*—La Empresa aplicará la tarifa de empleado a todos los trabajadores en la vivienda familiar de los mismos.

Se mantendrá el suministro de energía eléctrica en análogas condiciones a las viudas de trabajadores en tanto permanezcan en estado de viudedad, jubilados o empleados en condiciones de invalidez absoluta.

Los trabajadores tendrán derecho a extender esta prestación a la segunda vivienda, siempre y cuando se acredite suficientemente la titularidad de la misma por el trabajador y cuando ésta se utilice exclusivamente por éste.

Art. 42. *Anticipos.*—El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad que se encuentre ante una necesidad urgente, imprevista y no sujeta debidamente justificada podrá solicitar de la Empresa un anticipo, cuya cuantía podrá ser de hasta seis mensualidades.

Este anticipo no devengará interés alguno y su reintegro se efectuará deduciendo de cada mensualidad que el trabajador perciba una treintaseisava parte del mismo. El trabajador podrá liquidar en cualquier momento el anticipo concedido en menos tiempo del indicado.

Ningún trabajador podrá solicitar nuevo anticipo mientras no haya liquidado el anterior.

Art. 43. *Ayuda por fallecimiento.*—Con independencia de las indemnizaciones que, como consecuencia de las disposiciones en vigor, puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido en accidente de trabajo, la Empresa abonará al heredero o herederos legítimos la cantidad de 600.000 pesetas.

Art. 44. *Ayuda sanitaria.*—La Empresa contratará los servicios de una de las Sociedades Médicas actualmente existentes para todos los trabajadores como complemento de la asistencia prestada por la Seguridad Social.

Asimismo, para la zona de Trillo y Cifuentes se concertará con Médicos privados una asistencia periódica de las especialidades médicas más necesarias (Pediatria y Ginecología).

La Empresa cubrirá en el mismo porcentaje y concepto que la Seguridad Social los gastos de farmacia recetados por los servicios de la Sociedad Médica contratada.

En el caso de enfermedad del trabajador, éste se compromete a seguir la normativa vigente en materia de altas y bajas de la Seguridad Social.

Art. 45. *Ayuda de estudios.*—La Empresa constituirá una bolsa para ayuda de estudios de los hijos de sus empleados. Las concesiones de ayudas se realizarán por una Comisión Mixta de Trabajadores y Empresa atendiendo a las necesidades de los solicitantes.

De igual modo, la Dirección de la Empresa dotará al Grupo de Empresa de los fondos y medios necesarios para que éste organice un servicio de guardería dentro del poblado de Cifuentes, con capacidad suficiente para atender a los hijos de los trabajadores.

Art. 46. *Seguros.*—La Empresa contratará para los trabajadores de plantilla un Seguro de Vida colectivo y voluntario, que consistirá en una indemnización por trabajador de 4.000.000 de pesetas en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta, cualquiera que fuera su causa. En el caso de producirse el fallecimiento o la invalidez absoluta como consecuencia de accidentes ocurridos en los desplazamientos por motivos de trabajo, se amplía esta indemnización hasta 10.000.000 de pesetas.

La participación del trabajador en el coste de este Seguro será del 20 por 100 de la prima, cantidad que será deducida de su nómina mensualmente.

La Dirección de la Empresa estudiará la posibilidad de ofrecer a aquellos trabajadores que lo soliciten, y de acuerdo con la Entidad aseguradora, una mejora en la póliza del Seguro a cargo del trabajador.

De igual modo, la Empresa contratará con una Entidad aseguradora una póliza que cubra la responsabilidad civil ilimitada para todos los Titulados Superiores y Medios cuyo puesto de trabajo implique una alta responsabilidad sobre personas o equipos, cubriendo íntegramente el importe de la misma.

Art. 47. *Fondo de pensiones.*—La Empresa reconoce el interés de ayudar en la constitución por los trabajadores de un fondo de

pensiones para casos de jubilación, viudedad, orfandad, invalidez permanente, etc. En tal sentido se constituirá una Comisión Mixta que analice el asunto y elabore propuestas concretas al respecto.

Art. 48. *Grupo de Empresa.*—Dentro del presente año la Dirección de la Empresa creará y potenciará el Grupo de Empresa, dotándolo con los fondos y medios necesarios para realizar las actividades culturales, deportivas y sociales que le sean propias.

La organización, dotación económica y composición de este Grupo de Empresa será objeto de estudio y ambas partes expresan su compromiso para ponerlo en marcha a la mayor brevedad posible.

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Art. 49. *Comisión Paritaria y vinculación a la totalidad.*—El presente Convenio Colectivo forma un todo unitario y quedará sin efecto cuando por decisión de la autoridad competente se anulara alguna parte del mismo y ello desvirtuara esencialmente su contenido.

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores estará formada por don Leodegario Fernández Marcos y don Rafael Málaga Sánchez por la Empresa y por don Francisco Vega Cervera y don Alvaro Díez Gutiérrez por los trabajadores.

Art. 50. *Condiciones más beneficiosas.*—La Empresa se obliga a respetar las condiciones anteriores de cualesquiera de los trabajadores, cuando en su conjunto resulten más beneficiosas que las pactadas en este Convenio Colectivo.

Art. 51. *Revisión económica.*

A) *Cláusula de revisión para el año 1987:* En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), publicado por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficial-

mente dicha circunstancia, consistente en aplicar sobre el salario reconocido el coeficiente:

$$\frac{1 + R}{1,05}$$

siendo R el IPC real expresado en tanto por uno.

Esta revisión aplicará a los conceptos contenidos en los Anexos I y II, así como en los artículos 19, 20, 21, 25, 38 y 39.

B) *Condiciones económicas para el año 1988:* Se aplicará un incremento sobre todas las magnitudes económicas del 115 por 100 del IPC previsto y, en su caso, del IPC real, si al final del año 1988 fuera superior.

Este incremento se efectuará sobre las magnitudes resultantes de la aplicación del punto A) anterior.

Art. 52. *Cláusula final.*—A la entrada en vigor de este Convenio Colectivo y durante cada año de vigencia del mismo, y totalmente independiente del salario y de cualquier otra retribución, se abonará a cada trabajador de plantilla una paga de Convenio equivalente al 45 por 100 de un catorceavo del salario anual reconocido en la tabla salarial.

COMISION NEGOCIADORA

Representación de la Empresa

Don Javier García Gómez.
Don José L. Sánchez Miró.
Don Leodegario Fernández Marcos.
Don Víctor Sola Gutiérrez.
Don Manuel García Gavira.
Don Rafael Málaga Sánchez.

Representación de los trabajadores

Don Juan L. San Martín Masdeu.
Don Francisco Gómez García.
Don Francisco Vega Cervera.
Don Rogelio García Álvarez.
Don Alvaro Díez Gutiérrez.
Don Antonino Morán Arganza.

TABLA DE RETRIBUCIONES AÑO 1987

Anexo I al primer Convenio Colectivo de Central de Trillo I

Primera categoría	Segunda categoría	Tercera categoría	Cuarta categoría	Quinta categoría	Profesionales oficina	Otras	Bruto anual	Escalón
Nivel A							6.216.351	33
Nivel B							5.853.795	32
Nivel C							5.512.671	31
Nivel 12							5.191.426	30
Nivel 11							4.888.900	29
Nivel 10							4.605.014	28
Nivel 9							4.335.711	27
Nivel 8							4.083.051	26
Nivel 7							3.845.115	25
Nivel 6	Nivel E1						3.621.046	24
Nivel 5	Nivel E2						3.409.398	23
Nivel 4	Nivel E3						3.283.273	22
Nivel 3	Nivel 9						3.178.337	21
Nivel 2	Nivel 8						3.077.100	20
Nivel 1	Nivel 7						2.979.088	19
	Nivel 6						2.884.198	18
	Nivel 5						2.792.330	17
	Nivel 4						2.703.389	16
	Nivel 3						2.554.705	15
	Nivel 2						2.414.200	14
	Nivel 1	Nivel 7			Nivel 14		2.281.046	13
		Nivel 6	Nivel 10		Nivel 13		2.189.187	12
		Nivel 5	Nivel 9		Nivel 12		2.101.028	11
		Nivel 4	Nivel 8		Nivel 11		2.016.419	10
		Nivel 3	Nivel 7		Nivel 10		1.935.218	9
		Nivel 2	Nivel 6	Nivel 9	Nivel 9		1.857.286	8
		Nivel 1	Nivel 5	Nivel 8	Nivel 8		1.782.493	7
			Nivel 4	Nivel 7	Nivel 7	Nivel 7	1.710.712	6
			Nivel 3	Nivel 6	Nivel 6	Nivel 6	1.641.821	5
			Nivel 2	Nivel 5	Nivel 5	Nivel 5	1.575.704	4
			Nivel 1	Nivel 4	Nivel 4	Nivel 4	1.512.250	3
				Nivel 3	Nivel 3	Nivel 3	1.451.351	2
				Nivel 2	Nivel 2	Nivel 2	1.392.905	1
				Nivel 1	Nivel 1	Nivel 1		

TABLA DE IMPORTES DE LA DE HORA BASE AÑO 1987

Anexo II al primer Convenio Colectivo de Central de Trillo I

Escalón	Pesetas	Escalón	Pesetas
1	387	12	634
2	389	13	679
3	391	14	692
4	394	15	706
5	396	16	719
6	403	17	733
7	433	18	747
8	477	19	761
9	518	20	777
10	559	21 a 24	792
11	603		

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

23202 REAL DECRETO 1267/1987, de 31 de julio, por el que se modifican los Reales Decretos 2319/1984 y 2320/1984, de otorgamiento de los permisos de investigación de hidrocarburos «Marrajo» y «Delfín».

Vista la solicitud presentada por las Sociedades «Hispanica de Petróleos, Sociedad Anónima» (HISPANOIL), «Unión Texas España, Inc.» (UNION TEXAS), CNWL Oil España, Sociedad Anónima» (CHWL) y «Medosa Holding, Sociedad Anónima» (MEDOSA), titulares de los dos permisos de investigación de hidrocarburos «Marrajo» y «Delfín», expedientes número 1.357 y 1.358, respectivamente, en la que se solicita una ampliación de dos años del plazo para perforar el sondeo comprometido en el permiso «Marrajo», y otra ampliación, también de dos años, para tomar la decisión de renunciar o continuar la investigación del permiso «Delfín». Vista la complejidad de la zona, el esfuerzo exploratorio realizado en los permisos y teniendo en cuenta que dicha moratoria no lesiona intereses de terceros, procede acceder a lo solicitado;

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 31 de julio de 1987,

DISPONGO:

Artículo 1.º Se modifica el párrafo segundo de la condición primera del artículo 2.º del Real Decreto 2319/1984, de 31 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 2 de enero de 1985), de otorgamiento del permiso «Delfín», que queda redactado de la siguiente forma:

«Al final del cuarto año de vigencia del permiso se podrá optar por renunciar al mismo o continuar su investigación, en cuyo caso existe la obligación de perforar un sondeo, que concluirá antes del término de los seis años de vigencia del permiso.»

Art. 2.º Se modifica el párrafo segundo de la condición primera del artículo 2.º del Real Decreto 2320/1984, de 31 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 2 de enero de 1985), de otorgamiento del permiso «Marrajo», que queda redactado de la siguiente forma:

«Asimismo, y obligatoriamente, habrá de perforarse un sondeo, que deberá estar acabado antes de finalizar el sexto año de vigencia del permiso.»

Dado en Palma de Mallorca a 31 de julio de 1987.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Industria y Energía,
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA

23203 REAL DECRETO 1268/1987, de 28 de agosto, por el que se dispone la prórroga por tres años de las zonas «Aracena» y «Condado», segregadas de la reserva provisional a favor del Estado denominada «Suroeste», inscripción número 42, comprendida en la provincia de Huelva.

Las circunstancias que concurren en la zona de reserva provisional a favor del Estado para investigación de recursos minerales de hierro, plomo, zinc, cobre, titanio, fosfatos y sales, denominada «Suroeste», inscripción número 42, comprendida en la provincia de Huelva, declarada por Real Decreto 2203/1979, de 3 de agosto («Boletín Oficial del Estado» de 20 de septiembre), que posteriormente se segregaron y declararon seis zonas, por Real Decreto 3431/1981, de 13 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» de 30 de enero de 1982, entre ellas las denominadas «Aracena» y «Condado», con limitación de sustancias a investigar y concesión de nueva vigencia de la reserva y cuya investigación había sido adjudicada al Instituto Geológico y Minero de España, cumplidos los trámites preceptivos según lo establecido por la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y lo dispuesto en el Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978, con informe favorable de la Comunidad Autónoma de Andalucía y de los Organismos correspondientes, se hace necesario adoptar la disposición pertinente.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 28 de agosto de 1987,

DISPONGO:

Artículo 1.º Se prorroga la reserva a favor del Estado de las zonas «Aracena» y «Condado», segregadas de la reserva denominada «Suroeste» por Real Decreto 3431/1981, de 13 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» de 30 de enero de 1982), siendo la zona «Aracena» para investigación de recursos minerales de plomo, cobre y zinc, y la zona «Condado» para investigación de recursos minerales de plomo, cobre, zinc y hierro.

Art. 2.º Esta segunda prórroga se concede por un plazo de tres años, a partir de la fecha en que finalizó el primer período de prórroga, que podrá ser nuevamente prorrogada atendiendo a los resultados de la investigación de las zonas.

Art. 3.º Se reduce la superficie de la zona denominada «Condado», dentro de la reserva denominada «Suroeste», cuya nueva delimitación será la siguiente:

Área formada por arcos de meridianos, referidos al de Greenwich, y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexagesimales:

Vértices	Longitud	Latitud
1	6° 47' 00" Oeste	37° 30' 00" Norte
2	6° 31' 20" Oeste	37° 30' 00" Norte
3	6° 31' 20" Oeste	37° 26' 00" Norte
4	6° 33' 00" Oeste	37° 26' 00" Norte
5	6° 33' 00" Oeste	37° 25' 00" Norte
6	6° 37' 00" Oeste	37° 25' 00" Norte
7	6° 37' 00" Oeste	37° 24' 00" Norte
8	6° 38' 00" Oeste	37° 24' 00" Norte
9	6° 38' 00" Oeste	37° 23' 00" Norte
10	6° 39' 00" Oeste	37° 23' 00" Norte
11	6° 39' 00" Oeste	37° 22' 00" Norte
12	6° 40' 00" Oeste	37° 22' 00" Norte
13	6° 40' 00" Oeste	37° 21' 00" Norte
14	6° 43' 00" Oeste	37° 21' 00" Norte
15	6° 43' 00" Oeste	37° 22' 00" Norte
16	6° 45' 00" Oeste	37° 22' 00" Norte
17	6° 45' 00" Oeste	37° 24' 00" Norte
18	6° 47' 00" Oeste	37° 24' 00" Norte

La zona denominada «Aracena» conserva su anterior delimitación.

Art. 4.º El resto del área incluida dentro de la zona denominada «Condado», de la reserva «Suroeste», no cubierta por la nueva delimitación expresada en el artículo anterior del presente Real Decreto, queda levantada y su superficie franca para los recursos minerales de plomo, cobre, zinc y hierro, en las áreas no afectadas por otros derechos mineros.

Art. 5.º Quedan libres de las condiciones impuestas, con motivo de la reserva, los permisos de investigación y concesiones de explotación, otorgados sobre el área de la zona «Condado» que ahora se levanta.